



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Determinar la prevalencia de distrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en los mecánicos automotrices en la ciudad de Latacunga

**Profesor
Dra. Bernarda Espinoza Castro**

**Autor (es)
Dr. Rocky Ríos
Dra. Mishell Santamaria**

2024

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en aportar un estudio que describa la prevalencia del distrés laboral enfocado en los trabajadores del sector automotriz en la ciudad de Latacunga. Se llevó a cabo un diseño de estudio analítico, de corte transversal a 120 trabajadores del sector automotriz de vehículos livianos y pesados, para la recopilación de datos se llevó a cabo mediante la realización del cuestionario de 33 preguntas, las mismas que recogen información de carácter sociodemográfico, condiciones de empleo, salud y de comportamientos violentos en el trabajo y de 12 ítems del cuestionario de Salud General (GHQ-12). Como resultados se evidencia que existe un predominio de sexo masculino (98,33%), el grupo etario de mayor magnitud es de 30-39 años (45%). La prevalencia de Distrés en los mecánicos automotrices en el estudio es de 47,50%, se observa una estrecha relación estadísticamente significativa con la edad en donde el grupo con mayor prevalencia de distrés se encuentra entre los 30-39 años. Utilizando el análisis estadístico se constata que existe una conexión estadísticamente significativa entre el nivel de educación, edad y el distrés, es decir que a mayor edad y nivel de educación presentan menor riesgo de distrés. Adicionalmente, los trabajadores con contrato temporal tienen 14 veces más riesgo de presentar distrés. De igual manera los empleados que presentan una salud regular o mala tienen 16 veces más riesgo de desencadenar distrés. En conclusión, es importante adoptar políticas de capacitaciones continuas, a través de profesionales de salud para brindar charlar sobre el distrés.

Palabras clave: distrés, mecánicos automotrices, condición laboral

ABSTRACT

The present study focuses on providing a study that describes the prevalence of work-related distress focused on workers in the automotive sector in the city of Latacunga. An analytical study design was carried out, cross-sectional to 120 workers in the automotive sector of light and heavy vehicles, for data collection it was carried out by carrying out a questionnaire of 33 questions, which collect information of a sociodemographic, employment conditions, health and violent behavior at work and 12 items from the General Health questionnaire (GHQ-12). The results show that there is a predominance of males (98.33%), the largest age group is 30-39 years (45%). The prevalence of Distress in automotive mechanics in the study is 47.50%, a close statistically significant relationship is observed with age where the group with the highest prevalence of distress is between 30-39 years old. Using statistical analysis, it is confirmed that there is a statistically significant connection between the level of education, age and distress, that is, the older the person and the level of education, the lower the risk of distress. Additionally, workers with temporary contracts have a 14 times greater risk of experiencing distress. Likewise, employees who are in fair or poor health have a 16 times greater risk of triggering distress. In conclusion, it is important to adopt continuous training policies, through health professionals to provide discussion about distress.

Keywords: distress, automotive mechanics, working condition

ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	13
RESULTADOS	16
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas y laborales de 120 trabajadores de mecánicas automotrices en la ciudad de Latacunga.....	16
Tabla N°2: Prevalencia de distrés laboral en 120 trabajadores automotrices en la ciudad de Latacunga - Ecuador	18
Tabla N°3: Regresión logística cruda y ajustada entre variables de riesgo de distrés laboral en trabajadores de mecánicas automotrices en la ciudad de Latacunga–Ecuador	20

INTRODUCCIÓN

El distrés o estrés negativo es la influencia mental y emocionalmente disruptiva e inquietante, asociado a situaciones y experiencias personalmente desagradables o con consecuencias negativas que perjudican el desempeño. Este se origina a partir que el cerebro percibe un factor desencadenante de estrés, poniendo al organismo en alerta, generalmente se presenta cuando el estrés se prolonga en el tiempo (Elisa Ansoleaga, 2014). Existen diferentes tipos de estresores laborales, pero el más frecuente son las condiciones de trabajo a las que se encuentra sometidos los trabajadores, desencadenando efectos negativos en su salud como riesgos cerebrovasculares incremento de la presión arterial, disminuyendo la respuesta inmunológica agravando los episodios de asma o resfriados, a nivel neurológico al aumentar los niveles de estrés, afecta negativamente la parte de la corteza cerebral, cuya función es la realización de toma de decisiones, en la piel ocasiona acné irritación y envejecimiento prematuro y agudizando de enfermedades hepáticas e intestinales (Ana Pérez Granja, 2021).

El distrés laboral se presenta a causa de las actividades que desarrollan en el lugar de trabajo el cual puede ser agudo o crónico, siendo ocasionado por detonantes de tipo emocional, físico y psicosocial. (Ana Pérez Granja, 2021). Los síntomas que experimentan los trabajadores a nivel físico son palpitaciones, sensación de ahogo, hiperventilación, tensión, mialgias, espasmos, intranquilidad, aumento en la actividad, temblores en miembros superiores, fatiga, mareos y cefaleas, los síntomas a nivel psíquicos son angustia, preocupación, falta de paciencia, irritabilidad, antipatía, violencia, fracaso, disgusto, falta de seguridad los cuales interfieren con su óptimo desenvolvimiento en el entorno laboral (Elisa Ansoleaga, 2014). Las consecuencias del distrés en la empresa tiene efectos nocivos no solo en la salud de los trabajadores, si no que provoca un desgaste en el campo laboral que repercute de forma negativa en las correlaciones intrapersonales, tales como la productividad y rendimiento llegando en varias ocasiones al ausentismo por enfermedad lo que conlleva a desfases en la planificación, la logística y en la organización del personal provocando pérdida para la industria lo que crea una atmósfera hostil en el trabajo (Delgado., 2004).

El distrés laboral puede ser prevenido implementando por parte de las empresas controles periódicos donde se evalué los potenciales riesgos hacia la salud de los empleados en dependencia y de las situaciones y actividades que desempeñan los empleados en la realización de sus servicios, para realizar una evaluación idónea se debe identificar los

principales causas potenciales de la empresa como son las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, ya que cada individuo reacciona de diferentes manera provocando que los estresores sean percibidos como una amenaza a su integridad y bienestar tanto física y psicológica (Delgado., 2004).

Según la OIT, define al distrés laboral como una respuesta emocional y que puede somatizarse en algo físico dado por un daño ocasionado por un desbalance a partir de exigencias que se les pide a los trabajadores de cualquier empresa y que está limitada a los recursos de dichas instituciones y que el trabajador no puede hacer frente a ellas (OIT, 2016). Del mismo modo la OMS maneja una definición similar agregando que dichas presiones en el trabajo van a poner a prueba las capacidades de sus trabajadores, ocasionando deterioros en su salud mental (OMS, 2018). Tanto la OMS y la OIT están de acuerdo que una de las causas del distrés laboral importantes radica en una pésima organización en el lugar de trabajo y si bien las causas de distrés laboral se presentan de manera distinta entre mujeres y hombres, el primer grupo va experimentar una mayor frecuencia de distrés laboral debido a la sumatoria de otros factores propios asociados a la desigualdad de género (INSP, 2020).

La salud mental es un mecanismo trascendental en la vida porque permite al ser humano enfrentar el distrés diario de la vida, laborar de manera productiva y desarrollar el potencial de cada persona (Etienne, 2018). Las condiciones laborales en la actualidad suelen representar una amenaza para la salud, por lo que se ha visto un incremento en los riesgos psicosociales en los últimos tiempos. En 1984 la Organización Mundial del Trabajo, definió los factores psicosociales como peligros psicosociales, haciendo énfasis en sus interacciones tanto el lugar de trabajo, su contenido, naturaleza, capacidades y necesidades que puedan tener importancia tanto en la salud, trabajo y recompensa laboral (OIT, 2016).

The World Health Organization (WHO) menciona al bienestar mental como parte de la salud general de un individuo, se ha evidenciado un incremento a nivel mundial de los trastornos mentales. Se considera que el distrés es la enfermedad mental que predomina en el siglo XXI, alrededor del 10% de los empleados en países tercermundista padecen de distrés en el trabajo, mientras que el 40% de los trabajadores de los países industrializados sufren de patologías mentales. Entre 1990 y 2013, los individuos que presentaron depresión o ansiedad aumentó al 50 %, que equivale 416 a 615 millones representando cada año US\$1 billón de pérdidas de productividad en la economía mundial (Cid, 2021), en lo que se refiere a los trastornos mentales

que no tuvieron seguimiento representan el 13% de morbilidad, mientras que la depresión unipolar que equivale al 4.3% de la carga mundial. Se identificó que en las personas con padecimientos mentales se encuentra multiplicado por dos el ausentismo laboral en comparación con personas que no presentan trastornos mentales (Cid, 2021).

Organismos internacionales refieren que el estrés derivado del trabajo es una respuesta tanto física como emocional ocasionado por un desequilibrio entre los recursos, habilidades, capacidades y exigencias del trabajo las cuales no están acorde con la realidad y expectativas de la cultura de organización de una empresa. (OIT, 2016). Según el informe aplicado a partir de la encuesta de State of the Global Workplace, en el año 2021 el 44% de las personas profesionales aseguraron que presentaban altos índices de estrés a diario, cifra récord a nivel mundial (State of Global Workplace, 2021).

En EE. UU el 28% de los trabajadores sufren estrés crónico debido a las exigencias laborales, la mayoría de los trabajadores que padecen esta condición no son conscientes de esta patología y no llevan un control adecuado de su salud lo que conlleva a generar costos miles de millones de dólares en el año; ya que cubren diferentes aspectos como ausentismo laboral, pago de seguro, además de situaciones imprevistas (OIT, 2016). Según datos de Eurostat, el estrés se considera como la segunda causa de problemas de salud más frecuente entre los trabajadores seguido muy de cerca por los trastornos musculo esqueléticos, representado alrededor del 50% al 60% de ausentismo laboral atribuible al estrés laboral, el origen más común es una reorganización de la jornada de trabajo o la escasez laboral aproximadamente más del 69%, las largas faenas laborales o un incremento en la carga laboral representan más del 60 % y el sentirse acorralado o acosado en el trabajo alcanzan entre 55% a 59 % (Prevensystem, 2021).

En Europa el estrés laboral representa un gran conflicto para la seguridad y salud en el trabajo (SST) ya que según datos oficiales de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo esta patología representa a la economía europea 136 mil millones de euros al año que significa entre el 2,6 y el 3,8 % de su PIB (INSST, 2022). Debido al incremento en los niveles de estrés laboral el gobierno europeo implementa estrategias para reducir el estrés y ansiedad en los trabajadores como la creación de plataformas y aplicaciones digitales como la aplicación de los chatbox que es capaz de reconocer la emoción, atención y motivación, de esta manera mejorando la salud mental (Víctor, 2022).

En América Latina las principales causas que representan discapacidades, lesiones y morbimortalidad temprana son los trastornos mentales que representa entre el 18,7% - 24,2% de la población. El estrés laboral representa el 12 al 15%. La OPS y sus países miembros asociados acogieron el programa de acción sobre la salud mental entre los años 2015 al 2021. El programa permite identificar las cuatro líneas bases: 1) Renovar la capacidad de dar solución a los sistemas y servicios de salud mental 2) Reformular y poner en marcha nuevas políticas y programas en lo referente a la salud mental 3) Robustecer el sistema de investigación 4) Diseñar y aplicar programas de prevención y promoción (Etienne, 2018). En Chile se realizó una investigación multicéntrica donde se determinó los factores socio laborales relacionados al estrés entre los trabajadores Latinoamericanos que laboraban en diferentes empresas desempeñando tareas administrativas u operarios, el estudio identificó que entre los países de Latinoamérica con menor índice de estrés se encuentran Colombia (26%), seguido de Perú (29%), Panamá (49%), mientras que los países donde se registra un alto índice son Ecuador (54%) y Venezuela (63%) por lo que determina que el estrés influye directamente en el desarrollo físico y mental del trabajador lo que se ve manifestado en el rendimiento laboral provocando accidentes en el trabajo e inclusive presentar situaciones que llegan al suicidio (Michael & Gabriel, 2022).

Según el departamento de Salud ocupacional de la OIT en Latinoamérica, a través de la encuesta de condiciones de trabajo, aproximadamente el 15% de trabajadores que se les realizó la encuesta presentaron distrés laboral (OIT, 2016). Se pudo identificar que las principales causas a nivel de Latinoamérica que afectan el agotamiento en el trabajo y que llevan a la larga al distrés laboral fueron, en primer lugar, las presiones en el trabajo, seguido por un liderazgo ineficiente que conlleva a cargar de tareas extras a trabajadores con una falta de organización y por último una cultura tóxica que está en incremento especialmente en países subdesarrollados (OIT, 2016).

En Ecuador el 19% de sus ciudadanos presentan trastornos psicológicos, suicidio y el consumo de sustancias. Según las estadísticas se estima que a partir de los 20 años presentan diferentes trastornos como depresión, ansiedad, trastorno somato morfe y autolesiones que equivale al 42%, mientras que los trastornos mentales graves dentro de ellos los más frecuentes es la bipolaridad y la esquizofrenia representan al 8% de la población (OPS, 2018). En Ecuador según el Ministerio de Relaciones Laborales, se identifica los principales factores de riesgo psicosociales presentes: carga laboral prolongada, estrés, trabajo bajo presión, falta de

reconocimiento por parte de empleador, horas extras sin pausas durante el trabajo (Ministerio Laboral del Ecuador, 2013). Esto se ve cotejado de igual manera en la OIT, donde menciona de forma general los 5 principales factores de riesgo psicosociales (OIT,2016). Las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los trabajadores derivan en fatiga mental y como resultado conlleva la disminución del nivel óptimo de desempeño del trabajador lo que reduce el nivel de atención, agilidad mental, disminución en el razonamiento lógico provocando un incremento de accidentes en el trabajo y a la vez disminuye la motivación laboral (M. Shields, 2021).

Cabe recalcar que a inicios del año 2022, la OMS consideró el distrés laboral dentro de la clasificación internacional de enfermedades (CIE – 10) (OMS, 2022). La OIT mediante cifras menciona que aproximadamente entre el 40% a 45% de los ecuatorianos sufrieron algún problema de salud mental en relación a sus condiciones laborales y que estas cifras aumentaron hasta casi un 60% los dos últimos años como consecuencia de algunos factores como el miedo de ser despedido de su trabajo, el peligro de contagiarse de COVID en el trabajo, horas de trabajo extras, entre otros factores (OIT, 2022). Este incremento en el porcentaje de distrés laboral no solo afectado en el Ecuador a nivel de salud mental sino también a nivel económico, causando una disminución en la productividad de hasta el 25%. Según distintos ex trabajadores de instituciones del sector público del Ecuador refieren que producto del Covid - 19 salieron a la luz los problemas de salud mental entre ellos el distrés laboral que lastimosamente no se encuentra como prioridad dentro del mismo sector y mucho menos las empresas manejan o tienen protocolos de ayuda con respecto a salud mental y que lastimosamente son las mujeres de entre 30 a 50 años quienes sufren mayor distrés laboral con respecto a los hombres (OMS, 2022).

Según la revista Forbes Ecuador 2023 en su artículo “Estado del lugar de trabajo global 2023”, Ecuador ocupa el primer lugar en el ranking de distrés laboral en Latinoamérica en comparación de otros años, teniendo como causa principal el miedo de despido en el trabajo mucho más visto en época de pandemia por Covid – 19, acompañado de otras causas como trabajo excesivo, plazos cortos de ejecución, relaciones laborales entre compañeros difíciles que incluye el acoso laboral, la designación de roles para diferentes gestiones ocasionando una sobrecarga laboral. Se menciona que a veces no es una sola cosa o factor que pueda desencadenar el distrés laboral sino varias pequeñas cosas que se van acumulando con el tiempo hasta el punto que la persona no pueda más y afecte su calidad de vida. Por esa problemática

varias instituciones y empresas a nivel nacional están tomando programas de bienestar que están adquiriendo una importancia que fomentan el cumplimiento de metas en sus trabajadores, entre las cuales se encuentran caminar diariamente 20 minutos al menos por 03 veces a la semana, alejarse del celular o del computador durante las horas de comida (Forbes, 2023).

La industria automotriz ha tenido un crecimiento exponencial a nivel mundial según datos de la (ACEA) Asociación europea de Vehículos en los últimos años que equivale al 15.2% en el 2022, mientras que entre enero a julio del 2023 las ventas de nuevos automóviles fueron alrededor del 17.6% que equivale a 6.3 millones de unidades. El crecimiento ha sido notorio en países europeos ocupando el primer lugar Francia (25,8%), segundo España (21,9%), tercero Italia (20,9%) y en cuarto lugar Alemania (13,6%). En Ecuador entre los periodos comprendidos de enero – agosto 2023, se evidencio un incremento del 6% que equivale a 92.145 automotores nuevos (AEDE & ecuador, 2023).

En la industria automotriz se trata de encontrar la relación que existe entre el estrés y las actividades que realizan los trabajadores en su entorno laboral, teniendo como prioridad analizar las diferentes situaciones a las que se encuentran expuestos los operarios de esta industria en el Ecuador de esta manera se podrá implementar estrategias que mejoren el ambiente laboral (Rahman Shiri, 2022). Las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los mecánicos automotrices de acuerdo al informe de BLS 2010 son jornadas laborales prolongadas debido que la gran mayoría de los mecánicos trabajan a tiempo completo, no cuentan con un horario establecido por lo que pueden laborar por las noches e inclusive fines de semana. Debido a los avances tecnológicos en el sector automotriz, se ha visto la necesidad que los mecánicos operen máquinas de diagnóstico computarizado para detectar el problema. Los mecánicos automotrices presentaron ingresos promedios entre US\$ 5400 – 6.000 al año, sin embargo, existen operarios aprendices que sus ingresos económicos se encuentran por debajo del valor promedio.

Estudios realizados en 18 países que comprenden a más de 600 mecánicas automotrices permitió determinar cómo estaba relacionado el estrés en este sector con respecto a la salud y bienestar de vida de los empleados, que en gran parte de los talleres automotrices el estrés está presente en casi el 90% de las mecánicas encuestadas mayormente por la falta de experiencia y conocimiento en el sector o su administración. Asimismo, casi el 60% de estas mecánicas indican que el estrés ocasionado en su lugar de trabajo le genera problemas a nivel de salud

llevándolos a somatizar síntomas físicos como cefaleas, malestar general, insomnio, problemas gastrointestinales, falta de apetito, pérdida de peso entre otros síntomas (INNOCAR, 2022).

Investigaciones realizadas en la ciudad de Quito sobre el Estrés laboral y ansiedad en empleados del sector automotriz en una muestra de 207 trabajadores concluye que el 8,2% de los participantes casi nunca presentan estrés, mientras que el 91,8% presentan niveles de estrés por causas externas, la prevalencia de ansiedad fue del 91,8%, los autores mencionan una estrecha relación entre el estrés percibido con niveles altos de ansiedad (Jonathan Tapia, 2022). Una vez identificado los diferentes factores que desencadenan el distrés laboral permitirá tomar medidas correctivas en el desempeño de los trabajadores de esta manera desarrollaran sus actividades dentro de un ambiente laboral donde se priorice la salud y bienestar, permitiendo a los trabajadores desarrollarse en mejores condiciones y obtener mayor productividad, calidad y a la vez en el sector empresarial reducirá significativamente el gasto debido a la inasistencia e incapacidad de los trabajadores, evitando sanciones atribuidas por las autoridades competentes (M & R., 2016).

La finalidad del este trabajo de investigación se enfoca en conocer a fondo los diversos factores que son causa desencadenante del distrés laboral en la industria automotriz en la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi , tomando en cuenta la problemática creciente de esta patología que en varias ocasiones pasa por desapercibida es primordial identificar las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos los trabajadores, además identificar la correlación con el desempeño del trabajador, si está relacionada directamente de manera positiva o de forma negativa en dependencia de las circunstancias y las condiciones en las que se presente, por lo que es fundamental determinar los factores que intervienen (Suzanne GM van Hees, 2022).

La importancia de poder realizar la presente investigación radica que en la ciudad de Latacunga dentro del sector automotriz se requiere investigar la prevalencia de distrés laboral debido a que no existen estudios acerca de esta problemática. Por ello a partir de los aspectos mencionado surge el interés de esta investigación, para responder la siguiente pregunta: ¿Identificar la mayor prevalencia del distrés y el desempeño de los trabajadores en dependencia de su ambiente laboral entre los mecánicos automotrices de vehículos a motor pesado y vehículos a motor liviano? Objetivo general determinar la prevalencia del distrés laboral asociado a condiciones laborales en mecánicos automotrices en la ciudad de Latacunga, además

como objetivos específicos tenemos - Analizar la prevalencia de distrés entre los mecánicos de vehículos livianos y pesados - Identificar las condiciones laborales relacionadas con el distrés en los mecánicos automotrices - Facilitar los resultados del presente estudio para la implementación de plan de prevención de riesgos psicosociales.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Metodología

Diseño y población de estudio

En el presente trabajo se seleccionó un diseño de estudio analítico, de corte transversal para determinar la prevalencia del distrés laboral asociado a condiciones laborales en mecánicos automotrices en la ciudad de Latacunga en el año 2023-2024. Se consideró un muestreo de conveniencia estadístico no probabilístico de 120 trabajadores automotrices de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

Criterios de inclusión y exclusión

Se consideraron como criterios de inclusión, los mecánicos automotrices que trabajen dentro de la ciudad de Latacunga, que laboren más de 1 año en el sector automotriz, que sean mayores de 18 años y que su actividad principal sea la mecánica automotriz. Se excluyó a los mecánicos automotrices que realicen actividades laborales diferentes a la mencionada en el estudio y que tengan un diagnóstico previo de enfermedades psicosociales.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información, se aplicó una encuesta física de 33 preguntas que fueron seleccionadas simultáneamente de las siguientes herramientas en su versión certificada en español como son: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (España, Europa), Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida ENETS 2009-2010, las mismas que recogen información de carácter sociodemográfico, condiciones de empleo, salud y de comportamientos violentos en el trabajo y el Cuestionario General Health Questionnaire (GHQ-12). La misma que se llevó a cabo en cada taller automotriz en la ciudad de Latacunga donde se dialogó con la persona encargada de cada taller automotriz para la

aplicación de la encuesta. También se empleó la técnica de bola de nieve, donde los mismos trabajadores automotrices pasaban la voz a otros compañeros de la misma industria.

Aspectos éticos

En el desarrollo del trabajo se consideró reservar de manera anónima los datos personales, para evitar sesgos durante la recolección de datos y que los trabajadores marquen más de dos respuestas o dejen preguntas en blanco, se explicó previo al llenado de la encuesta que existe una sola respuesta por pregunta.

Definición de variables

Las variables sociodemográficas fueron: sexo, edad, lugar de nacimiento, nivel de formación. Con respecto a las condiciones de empleo se utilizaron las variables: Cuantos trabajos remunerados diferentes tiene actualmente; Cuantas horas de trabajo reales labora a la semana en el último mes. Actividad económica principal de la empresa, ocupación que desempeña, tiempo que lleva trabajando en la empresa, tipo de relación con la empresa. Seguridad que tiene sobre la continuidad del contrato de trabajo. La jornada de trabajo. El tiempo en trasladarse cada día de la casa al trabajo. El horario de trabajo se adapta a los compromisos sociales, las condiciones de salud de los trabajadores las variables aplicadas fueron: Como considera usted que es su salud y en los últimos 12 meses del trabajo ha sufrido alguna lesión.

Las variables utilizadas en el cuestionario GHQ-12 en el último mes son: ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?, ¿Ha perdido sueño por preocupaciones?, se ha sentido útil para los demás?, ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones, Se ha sentido constantemente bajo tensión?, Ha sentido que no puede solucionar sus problemas? ¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?, ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?, ¿Se ha sentido triste o deprimido?, ¿Ha perdido confianza en sí mismo?, ¿Ha sentido que usted no vale nada?, Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?, cuyas opciones de respuesta van hacer Mucho más que lo habitual, Bastante más que lo habitual, No más que lo habitual y No en absoluto. Finalmente tenemos las variables si ha sufrido violencia en el último año en su lugar de trabajo.

Análisis estadístico de los resultados

Finalizada la recolección de datos se inició con el procesamiento de los mismos, se empleó una base de Excel, para el análisis se empleó el software Epi Info en su versión 7.2.5. Se calculó tanto las frecuencias relativas y absolutas para todas las variables cualitativas,

adicionalmente se realizó un análisis bivariado con la prueba de chi- cuadrado para determinar que variables tienen una asociación estadísticamente significativa, adicionalmente se ejecutó pruebas de regresión logística cruda y ajustada mediante el análisis de los intervalos de confianza y el valor Odds-ratio.

RESULTADOS

Tabla N°1: Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas y laborales de 120 trabajadores de mecánicas automotrices en la ciudad de Latacunga

Variable	Categoría	Mecánicos de vehículos livianos		Mecánicos de vehículos pesados		Valor de p
		n	%	n	%	
Sexo	Hombre	48	100,00	70	97,22	0,24
	Mujer	0	0,00	2	2,78	
Edad	Menor a 20 a 29 años	11	22,92	14	19,44	0,61*
	30 – 39 años	24	50,00	30	41,67	
	40 – 49 años	10	20,83	22	30,56	
	Mayor de 50 años	3	6,25	6	8,33	
Lugar de nacimiento	Costa	37	77,08	58	80,56	0,64*
	Sierra	8	16,67	8	11,11	
	Oriente y región insular	3	6,25	6	8,33	
Nivel de educación	Primaria incompleta ^a	5	10,42	14	19,44%	0,60*
	Educación secundaria / media incompleta	8	16,67	12	16,67	
	Educación secundaria / media completa	23	47,92	31	43,06	
	Educación superior ^e	12	25,00	15	20,83	
Horas de trabajo a la semana	Menor o igual a 40 horas	29	60,42	44	61,11	0,93
	Más de 40 horas	19	40,43	28	38,89	
Tiempo en la empresa	Menor o igual a 1 año a 3 años	18	37,50	15	20,83	0,13*
	4 a 6 años	18	37,50	34	47,22	
	Más de 7 años	12	25,00	23	31,94	
Tipo de relación de contrato	Asalariado fijo	12	25,00	15	20,83	0,12*
	Asalariado con contrato temporal con duración definida	22	45,83	32	44,44	
	Asalariado con contrato temporal por obra o servicio	3	6,25	12	16,67	
	Empresario o propietario del negocio	7	14,58	3	4,17	
	Sin contrato	4	8,33	10	13,89	

Seguridad laboral	Baja	6	12,50	8	11,11	0,22*
	Media	34	70,83	59	81,94	
	Alta	8	16,67	5	6,94	
Jornada de trabajo	Sólo diurno (de día)	41	85,42	7	14,58	0,68
	En turnos (rotativos sólo de día-noche) ⁱ	62	86,11	10	13,89	
Compromisos sociales	Muy bien	17	35,42	34	47,22	0,26*
	Bien	23	47,92	24	33,33	
	No muy bien, nada bien	8	16,67	14	19,44	
Salud general	Muy buena y buena	32	66,67	52	72,22	0,51
	Regular y mala	16	33,33	20	27,78	
Lesión	No	28	58,33	51	70,83	0,15
	Sí y no le hizo perder días de trabajo	20	41,67	21	29,17	
Distrés	No	23	47,92	40	55,56	0,4
	Si	25	52,08	32	44,44	
Violencia verbal en el trabajo	No	30	62,50	55	76,39	0,10
	Si	18	37,50	17	23,61	
Violencia verbal fuera del trabajo	No	28	58,33	20	41,67	0,64
	Si	45	62,50	27	37,50	

* Valor de p calculado con Fisher

^a Ninguno / sin educación, Educación inicial, Educación Básica / Primaria incompleta, Educación Básica / Primaria completa

^e Educación superior (no universitaria / universitaria / universitaria de postgrado)

ⁱ En turnos (rotativos sólo de día) y en turnos (rotativos día-noche)

Elaboración: Rocky Ríos, Karen Mishell Santamaría

Año: 2024

Conforme a los resultados conseguidos, se evidencia que existe un predominio de sexo masculino (98,33%), el grupo etario de mayor magnitud es de 30-39 años (45%), seguido de 40-49 años (26,67%). En cuanto al nivel de educación la mayoría tiene secundaria completa (45%), seguido de educación superior (22,50%). La mayoría de los participantes provienen de la región costa del Ecuador (79,17%). Cabe destacar que el 100% de la población son mecánicos automotrices que no cuentan con una segunda actividad económica, en relación con la cantidad de horas de trabajo el (60,83%) de los encuestados trabajan 40 horas a la semana. El 98,33% de los encuestados tarda menos de una hora en trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo. El 70,83% y 60,83% de la población encuestada manifestó no haber presentado ningún tipo de violencia verbal dentro y fuera del trabajo respectivamente. En relación a la temática abordada sobre pretensiones sexuales, violencia física dentro y fuera del trabajo el 100% de la población encuestada manifestó no haberlo experimentado. No existe diferencia

estadísticamente significativa entre las variables socio demográficas y de trabajo y su relación con los mecánicos de vehículos livianos y pesados (Tabla 1).

Tabla N°2: Prevalencia de distrés laboral en 120 trabajadores automotrices en la ciudad de Latacunga - Ecuador

Variable	Categoría	DISTRES		Valor de p
		SI		
		n	%	
Sexo	Hombre	56	47,46	0,94
	Mujer	1	50,00	
Edad	Menor a 20 a 29 años	13	52,00	0,02*
	30 – 39 años	32	59,26	
	40 – 49 años	8	25,00	
	Mayor de 50 años	4	44,44	
Lugar de nacimiento	Costa	49	51,58	0,16*
	Sierra	6	37,50	
	Oriente y región insular	2	22,22	
Nivel de educación	Primaria incompleta ^a	16	84,21	<0.01*
	Educación secundaria / media incompleta	8	40,00	
	Educación secundaria / media completa	26	48,15	
	Educación superior ^e	7	25,93	
Ocupación	Vehículos pesados	32	44,44	0,41
	Vehículos livianos	25	52,08	
Horas de trabajo a la semana	Menor o igual a 40 horas	29	39,73	0,03
	Más de 40 horas	28	59,57	
Tiempo en la empresa	Menor o igual a 1 año a 3 años	18	54,55	<0.01*
	4 a 6 años	31	59,62	
	Más de 7 años	8	22,86	
Tipo de relación de contrato	Como asalariado fijo	16	59,26	<0.01*
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	22	40,74	
	Como asalariado con contrato	14	93,33	

temporal por obra o servicio				
	Como empresario o propietario del negocio con empleados	1	10,00	
	Sin contrato	4	28,57	
Seguridad laboral	Baja	13	92,86	<0.01*
	Media	41	44,09	
	Alta	3	23,08	
Jornada de trabajo	Sólo diurno (de día)	42	40,78	<0.01
	En turnos (rotativos sólo de día-noche) ⁱ	15	88,24	
Compromisos sociales	Muy bien	15	29,41	<0.01*
	Bien	22	46,81	
	No muy bien, nada bien	20	90,91	
Salud general	Muy buena y buena	23	27,38	<0.01*
	Regular y mala	34	94,44	
Lesión	No	29	36,71	<0.01
	Sí y no le hizo perder días de trabajo	28	68,29	
Violencia verbal en el trabajo	No	26	30,59	<0.01
	Si	31	69,41	
Violencia verbal fuera del trabajo	No	23	31,51	<0.01
	Si	34	72,34	

* Valor de p calculado con Fisher

^a Ninguno / sin educación, Educación inicial, Educación Básica / Primaria incompleta, Educación Básica / Primaria completa

^e Educación superior (no universitaria / universitaria / universitaria de postgrado)

ⁱ En turnos (rotativos sólo de día) y en turnos (rotativos día-noche)

Elaboración: Rocky Ríos, Karen Mishell Santamaría

Año: 2024

La prevalencia de Distrés en los mecánicos automotrices en el presente estudio es de 47,50%, se pudo evidenciar una fuerte asociación estadísticamente importante con la edad en donde el grupo con mayor prevalencia de distrés se encuentra entre los 30-39 años de edad, además se evidencio que el distrés está asociado con el nivel de educación, a menor nivel de educación existe mayor distrés, también se puede observar que los mecánicos automotrices que laboran más de 40 horas a la semana con turnos rotativos (día/noche), que trabajan de 4 a 6 años en la empresa con un contrato por obra o servicio van a presentar baja estabilidad laboral por lo que se encuentran expuestos en mayor medida a sufrir distrés laboral. En lo que se refiere

a la salud general de los trabajadores que presentan un estado entre regular y mala, además han sufrido lesiones que no han sido incapacitantes y que interfieren con sus compromisos sociales van a presentar mayor prevalencia de distrés. De igual manera se evidencio que los trabajadores que están expuestos a violencia verbal dentro y fuera de su lugar de trabajo tienen mayor riesgo de sufrir distrés (Tabla 2).

Tabla N°3: Regresión logística cruda y ajustada entre variables de riesgo de distrés laboral en trabajadores de mecánicas automotrices en la ciudad de Latacunga - Ecuador

VARIABLE	CATEGORIA	OR CRUDO (IC 95%)	OR AJUSTADO (IC 95%)
Edad	Menor a 20 a 29 años	1	1
	30 – 39 AÑOS	1.34(0.51-3.48)	1,42(0,51-3,95)
	40 – 49 AÑOS	0.30 (0.1-0.94)	0.32(0.09-1.07)
	Mayor de 50 años	0.73(0.15-3.41)	0,29(0,04-1,80)
Nivel de educación	Primaria incompleta ^o	1	1
	Educación secundaria / media incompleta	0.12(0.02-0.57)	0.07(0.01-0.41)
	Educación secundaria / media completa	0.17(0.04-0.66)	0.13(0.09-0.061)
	Educación superior ^e	0.06(0.01-0.29)	0.05(0.01-0.28)
Tiempo en la empresa	Menor o igual a 1 año a 3 años	1	1
	4 a 6 años	1.23(0.50-2.96)	1,86(0,62-5,52)
	Más de 7 años	0.24(0.08-0.70)	0.40(0.09-1.75)
Tipo de relación de contrato	Como asalariado fijo	1	1
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	0.47(0.18-1.21)	2,18(0,47-9,98)
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	9.62(1.09-84.18)	14.52(1.34-156.49)
	Como empresario o propietario del negocio con empleados	0.07(0.00-0.69)	0.06(0.00-3.34)
	Sin contrato	0.27(0.06-1.10)	0,85(0,10-7,15)
Seguridad laboral	Baja	1	1
	Media	0.06(0.00-0.48)	0.07(0.00-0.86)
	Alta	0.02(0.00-0.25)	0.37(0.00-30.76)
Jornada de trabajo	Sólo diurno (de día)	1	1
	En turnos (rotativos sólo de día-noche) ⁱ	10.87(2.36-50.00)	2.10(0.33-13.43)
Compromisos sociales	Muy bien	1	1
	Bien	2.11(0.91-4.84)	0,45(0,13-1,55)
	No muy bien, nada bien	23.99(4.97-115.74)	1.68(0.20-14.09)

Salud general	Muy buena y buena	1	1
	Regular y mala	45.04(10.01-202.71)	16.56(3.11-88.08)
Lesión	No	1	1
	Sí y no le hizo perder días de trabajo	3.71(1.66-8.27)	5.49(1.16-25.93)
Violencia verbal en el trabajo	No	1	1
	SI	17.54(5.62-54.76)	9.62(2.35-39.44)
Violencia verbal fuera del trabajo	No	1	1
	SI	5.67(2.53-12.73)	2.18(0.66-7.19)

OR: Odds Ratio, IC: Intervalo de confianza probabilidad.

^aNinguno / sin educación, Educación inicial, Educación Básica / Primaria incompleta, Educación Básica / Primaria completa

^eEducación superior (no universitaria /universitaria / universitaria de postgrado)

ⁱEn turnos (rotativos sólo de día) y en turnos (rotativos día-noche)

Elaboración: Rocky Ríos, Karen Mishell Santamaría

Año: 2024

En el análisis de regresión logística ajustada se confirma la existencia de una relación estadísticamente considerable entre la edad, el nivel de educación y el distrés, es decir que a mayor edad y mayor nivel de educación presentan menor riesgo de distrés, además a mayor seguridad laboral existe menor riesgo de desencadenar distrés, por lo tanto, estas variables son un factor protector para distrés. Adicionalmente, los trabajadores con contrato temporal tienen 14 veces más riesgo de presentar distrés, consecuentemente a menor años de trabajo y a mayor número de jornadas rotativas provocan mayor exposición a sufrir lesiones no incapacitantes de esta manera se incrementa el riesgo de desarrollar distrés. De igual manera los trabajadores que presentan una salud regular o mala tienen 16 veces más riesgo de desencadenar distrés, lo que se asocia con la exposición a violencia verbal dentro y fuera del lugar de trabajo que repercute de forma directa con las actividades sociales, por lo que son indicadores de alto riesgo de desarrollar distrés debido a sus condiciones laborales (Tabla 3).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En relación a los resultados alcanzados mediante el software Epi Info se puede determinar que no existe una prevalencia estadísticamente importante del distrés laboral entre los mecánicos de vehículos livianos y pesados en la industria automotriz, además los trabajadores con contrato temporal tienen 14 veces más riesgo de presentar distrés, de igual manera el estado de salud es de regular o mala tienen 16 veces más riesgo de desencadenar distrés, lo que se asocia con la exposición a violencia verbal dentro y fuera del lugar de trabajo,

lo cual concuerda con (Michael, 2022) al mencionar que las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los trabajadores generan mayor estrés, de igual manera (Miguel Macías Rivera & Raúl Rocha Romero, 2016) menciona que el distrés se cataloga como una enfermedad mental frecuente debido a las condiciones de trabajo las cuales derivan en fatiga mental que sobrelleva a disminución del desempeño en su entorno laboral.

Los resultados obtenidos mostraron que el estrés laboral se encuentra presente en todos los rangos de edades, pero con una alta incidencia de distrés laboral en personas adultas de 30 – 39 años en el 45%, estos hallazgos encajan con un estudio realizado en el país EEUU, donde se analizaron datos sobre salud mental en todos los rangos de edades y concluyeron que el pico máximo de distrés laboral es aproximadamente cercano los 40 años, donde se sentían agobiados en su trabajo (El día, 2022). Un dato interesante de este estudio indica que de la muestra de 120 personas, 02 solo son mujeres que representan solo el 2% de todo el estudio se dedican a realizar trabajo pesado, en una industria donde aún hay predominio del sexo masculino. Si bien es cierto que el protagonismo de la mujer en diversas áreas aumentado en las últimas décadas aún se puede evidenciar el predominio del sexo opuesto, estos resultados se pueden comparar con estudios realizados en la ciudad de México del año 2014 en donde se evidencia que existe un ejercicio de segregación laboral que está controlada por mecanismos no legales o informales, donde ciertos puestos de trabajo sigan siendo ocupados por hombres (Horbath & Gracia, 2014). De acuerdo a un estudio realizado en el año 2018 en Chile por el Instituto de Trabajo, esta desigualdad en este tipo de trabajos como mecánicas automotrices se debe a que la empresa donde se requiera el manejo de cargas pesadas priorice la contratación de hombres (ISTAS, 2018).

Los resultados revelan una alta prevalencia de distrés en los mecánicos automotrices el 47,50%, consideran su estado de salud entre regular-mala y que mantengan un tipo de relación como asalariado con contrato temporal por obra o servicio, se identificó un 45% de prevalencia de distrés, por lo que se considera que es equivalente a un estudio en México realizado en 249 trabajadores donde se obtuvo que el 66% de los participantes fueron sindicalizados con niveles muy altos de estrés lo que demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre las exigencias laborales y el estrés laboral (Ma. Luisa Leal García, 2011).

Se observa también que trabajadores quienes mantienen contratos ya sea de paga por obra o servicio están más propensos a sufrir distrés laboral en comparación a trabajadores que son dueños de mecánicas automotrices que resulta ser un factor protector en este caso, esto se puede ver reflejado en un estudio realizado en España, donde la inestabilidad laboral por su futuro, sumado por el contrato temporal les genera un mayor distrés laboral, además se evidencia un mayor índice de accidentes laborales (Ventura, 2024). Esto también va acompañado de su continuidad laboral en la empresa donde trabajadores que llevan 4 a 6 años son los más afectados.

El distrés laboral se considera una problemática de salud mental debido a las demandas laborales en los lugares de trabajo asociada a inadecuadas condiciones de trabajo donde señalan que los docentes desarrollan distrés por diferentes componentes psicosociales que afectan alrededor de 40 millones de trabajadores europeos desencadenando disminución en el rendimiento y productividad como consecuencia presentaran efectos negativos en el bienestar mental (Rubio, 2007).

Los hallazgos indican la asociación entre los riesgos psicosociales y el distrés laboral con la incidencia de lesiones por accidentes laborales que no han sido incapacitantes en un 34,17%, por lo que la prevalencia de distrés es menor en comparación con un estudio realizado en Madrid con una muestra de 568 trabajadores donde la tasa de incidencia de lesiones por accidente de trabajo sin baja fue del 54,8% mostrando que el estrés laboral está relacionado con la falta de apoyo organizativo más que con la sobrecarga de trabajo (Pérez, 2011).

(MARÍA CHAMORRO MOLINA, 2017) menciona que el 35.7% del personal que labora alrededor de 9-12 horas en el taller automotriz asociado a jornadas laborales, son aspectos que se ha tomado en cuenta para determinar los factores que exponen a los trabajadores a sufrir accidentes laborales y lesiones no incapacitantes debido que están correlacionados con el estrés.

Los resultados de la investigación muestran que no existe asociación del distrés con la jornada de trabajo diurno un 85,83% y turnos rotativos 14,17%, en comparación con estudios realizados en México (Ma. Luisa Leal García, 2011) indican la prevalencia alta de distrés y su asociación con la jornada laboral en rotación un 50.2% y jornada matutina 17.3%. También se

debe mencionar que en este estudio se logró identificar que una carga horaria de más de 40 horas a la semana es un factor desencadenante de estrés laboral, estos datos coinciden con otros estudios en donde para poder cumplir con el trabajo, se prolonga la jornada laboral, dedicándole un mayor número de horas al trabajo ocasionando no solo un cansancio al trabajador sino también verse afectado sus compromisos sociales como lo indica el presente estudio, acarreando un estado de salud desfavorable (Ministerio de trabajo España, 2004).

Hay que recalcar que el personal que trabaja en talleres de mecánica automotriz tienen conocimientos idóneos ya que el 45% ha realizado estudios técnicos, seguido del 22,50% con estudios de tercer nivel, aspectos que son de importancia, al igual que el tiempo de labor del 43,33% se encuentra entre 4-6 años.

Estos estudios se corroboran con otro estudio donde se dio a conocer que personas con educación básica o con estudios incompletos sufren mayor estrés laboral. En un estudio realizado por Centro Universitario de Los Altos de la ciudad de México, donde tomaron a 100 personas y midieron como influye el nivel de instrucción en el estrés laboral se concluyó que a mayor grado de instrucción menor riesgo de estrés laboral (Montes, J. F. C., 2006).

Por último se debe señalar la asociación que existe entre la prevalencia de estrés que incrementa en los trabajadores que han sufrido violencia verbal dentro y fuera del entorno laboral en un 29,17% y 39,17% respectivamente lo que indica que se ha identificado que los principales abusadores son los clientes y familiares, por lo que se trata de una problemática de alto valor en la prevalencia de estrés, considerando el informe publicado por la OIT basado en un estudio mundial sobre la violencia en el trabajo donde menciona que los trabajadores franceses se encuentran en gran medida comprometidos a volverse víctimas de situaciones de violencia en su lugar de trabajo en un 20,1% debido a que en años anteriores han sido objeto de ese tipo de agresiones (OIT, 2019).

Según (Varinia Rodríguez Campo, 2017) en los estudios realizados en Chile sobre el abuso verbal y laboral en los servicios de atención pre hospitalaria menciona que los profesionales se encuentran expuestos a abuso verbal en el trabajo (65,8%) de igual manera en los paramédicos (69,9%) quienes han sufrido violencia verbal. Se ha identificado que los principales abusadores verbales son los pacientes, familiares y el público en general (80%),

este estudio menciona que alrededor del 3% de los eventos de abuso verbal y el 14% de los eventos de acoso laboral no son investigados, por lo que consideran que este tipo de violencia tiene un índice muy bajo de condenas legales, en comparación con los casos de violencia física, como consecuencia los trabajadores tienden a aceptar insultos sin que el abusador sea penalizado legalmente.

El estudio realizado en Quito (Michael, Tapia Loján Jonathan, 2022) menciona que el estrés percibido en los trabajadores del sector automotriz indica, que un 8,2% de los encuestados manifestó que casi nunca o nunca está estresado, mientras que un 91,8% presentan niveles altos de estrés recibido por parte de clientes, mientras que la prevalencia de ansiedad fue del 91,8%.

Los estudios transversales se caracterizan por estudiar condiciones que son relativamente frecuentes con larga duración de expresión no fatales, si no condiciones crónicas, además mide prevalencia, no incidencia de la enfermedad, dentro de las fortalezas en este tipo de estudio no tiene largos periodos de seguimiento y son económicos, permite reconocer diferentes desenlaces y asociaciones entre varias exposiciones y resultados, nos permite llevar un control de la selección de los sujetos y sobre las mediciones, no existen pérdidas de seguimiento. Las limitaciones que encontramos fueron que no permite establecer relación causal, no determina secuencia de exposición, no establece incidencia ni riesgo relativo y son susceptibles de sesgos (Manterola, 2023).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Se concluye que en los mecánicos automotrices de la ciudad de Latacunga los principales factores que desencadenan estrés laboral son el tipo de relación de contrato, salud general, lesiones no incapacitantes y violencia verbal, el resultado principal es que los mecánicos automotrices sufren mayor violencia verbal por parte de los clientes y personas externas a su lugar de trabajo, mientras que la exposición a este tipo de violencia por parte de jefes, supervisores es menor en su trabajo.

Los mecánicos automotrices experimentan frecuentemente distrés laboral debido a factores como el tipo de relación laboral que mantiene con la empresa como asalariado con contrato temporal por obra o servicio, lo cual afecta su estado de salud en general ya que carecen de estabilidad laboral.

Los mecánicos de vehículos pesados suelen sufrir más distrés laboral que los mecánicos de vehículos livianos, debido a varios elementos como la carga laboral, la presión por parte del encargado y del propietario del vehículo y las condiciones de trabajo, ya que en la mayoría se trata de vehículos de transporte y la parada de este representa grandes pérdidas en la producción, por tal motivo los transportistas evitan la inmovilización del vehículo demandando mayor exigencias a los mecánicos.

Recomendaciones:

Tomando en consideración ciertas limitaciones que surgieron en el presente estudio, se plantea poder comparar con futuros estudios con una muestra mucho más grande y en más ciudades del Ecuador, especialmente en las principales ciudades del país. Sin embargo, tomando como precedente este estudio, se propone poder profundizar en más sectores laborales que casi no se llegan a considerar mucho hoy en día, pero que el distrés laboral seguramente está presente.

Recomendamos, además, políticas de capacitaciones continuas, a través de profesionales de salud para brindar charlar sobre el distrés laboral, especialmente en centros automotrices con un número mayor de trabajadores.

Además, del desafío de profundizar acerca de los desencadenantes del distrés laboral y poder prevenirlos desde una etapa inicial y de esta manera poder cumplir con los objetivos planteados de la ODS, en especial el 3 de Salud y Bienestar.

REFERENCIAS

- Carrazana, V. (2002). CONCEPTO DE LA SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA Y EXISTENCIAL. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v1n1/v1n1a01.pdf>
- Cid, M. T. (2021). La depresión y la relacion en la salud pública. *Rebista Médica Hondureña*, Vol. 89, Supl; pp. S1-68. Obtenido de <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2021/pdf/Vol89-S1-2021-14.pdf>
- Etienne, C. F. (2018). La Salud mental como el componente universal de la salud. Obtenido de *Pan American Journal of Public Health*: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49513>
- M, M. R., & R., R. R. (2016). *Industria Automotriz México y relacion De Carga Mental De Trabajo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236409952.pdf>
- OPS. (2018). En la Región de las Américas la carga de los transtornos mentales: PERFIL DEL PAÍS ECUADOR. Obtenido de <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-09/MentalHealth-profile-2020%20Ecuador%20esp.pdf>
- Rahman Shiri, *. J.-A. (Mayo de 2022). El efecto del trabajo flexible orientado a los empleados sobre la salud mental: una revisión sistemática. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9141970/>
- Suzanne GM van Hees, M. e. (Abril de 2022). *Scandinavian Journal of work environment/helath*. Obtenido de *Hacia una mejor comprensión de la participación laboral entre empleados con problemas de salud mental comunes: una revisión realista sistemática*: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9523465/>
- ESTRÉS LABORAL. (2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- De Psicología, C., Loján, T., Michael, J., Paulina, M., & Guerra, G. (2022). LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDO - AMÉRICA“EL ESTRÉS LABORAL Y LA ANSIEDAD DE LOS TRABAJADORES SECTOR AUTOMOTRIZ DE QUITO” Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo General Autor(a) Tutor(a).

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%c3%81N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>

- Día, M., De, L. A., Seguridad, Y., La, S., & En, E. L. (2016). ESTRÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO: Un reto colectivo. Ilo.org. Recuperado el 30 de octubre de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Renato Alexis Cando Tapia. (2021). Riesgos para la salud asociado a condiciones de trabajo en conductores de vehículo taxi en el Distrito de Quito durante la pandemia Covid - 19. Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13513/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-11.pdf>
- Rivera, M. M., & Romero, R. R. (2016). Medición De la Carga Mental Del Trabajo En La Industria Automotriz En la ciudad de México. *European scientific journal*, 12(26), 92. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p92>
- Jonathan Tapia. (2022). El estrés laboral y la ansiedad de los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Quito. Recuperado el 30 de octubre de 2023, de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%c3%81N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>
- Diego Fabián Tello Guerra. (2018). La identificación y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a través del método f-psico v3.1 en la empresa automotriz fisum Ecuador. Recuperado el 30 de octubre de 2023, de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9337/1/UDLA-EC-TMDOP-2018-08.pdf>
- Aronsson G, Theorell T, C. A Revisión sistemática que incluye metanálisis del entorno laboral y síntomas de agotamiento. *BMC Public Health*. 2017 Mar 16;17(1):264. doi: 10.1186/s12889-017-4153-7. PMID: 28302088; PMCID: PMC5356239
- Chamorro Molina, María Guzmán Barrios, (2017). Riesgos de la Seguridad y Salud en los Mecánicos Automotrices de la Empresa de Servicio Automotriz en Barranquilla Febrero -diciembre 2017. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/23179>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Razones para considerar a los riesgos psicosociales en el trabajo y sus posibles consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública*, 83(2), 169–173. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003

- Macías, A. M., & Vidal, A. A. (2019). Gestión de riesgos psicosociales en organizaciones de cuba. *Psicología - Teoría e Práctica*, 21(2), 192–210. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p192-210>
- Castro Méndez, N. P. (2018). Los riesgos Psicosociales y la Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Los factores y riesgos Laborales. Introducción para la Evaluación Código: DSST-NT-25 Revisión número: 01. (2013). Gob.ec. Recuperado el 30 de octubre de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- AEDE, & ecuador, A. d. (2023). Sector Automotriz Ecuador. Obtenido de <https://www.aeade.net/wp-content/uploads/2023/11/10.-Sector-en-Cifras-Resumen-October-2.pdf>
- Michael, A., & Gabriel, V. (2022). Prevalencia del estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga-Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022-enero 2023. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14529/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-174.pdf>
- Goldberg D, Williams P (1988) User's guide to the General Health Questionnaire. NFER-NELSON Windsor Sánchez-López Mdel P, Dresch V. The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*. 2008 Nov;20(4):839-43.
- Rahman Shiri, *. J.-A. (mayo de 2022). El efecto del trabajo flexible orientado a los empleados sobre la salud mental: una revisión sistemática. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9141970/>
- Suzanne GM van Hees, M. e. (abril de 2022). *Scandinavian Journal of work environment/helath*. Obtenido de Hacia una mejor comprensión de la participación laboral entre empleados con problemas de salud mental comunes: una revisión realista sistemática: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9523465/>
- Victor, B. (Julio de 2022). Europa utilizará programas informáticos para reducir el estrés y la ansiedad laboral. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/14/legal/1657791306_924296.html

- Estrés laboral. Ilo.org. Recuperado el 4 de enero de 2024, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- El estrés laboral - Función Pública. (s/f). Gov.co. Recuperado el 4 de enero de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Figueroa, G. (2023, agosto 23). Ecuador, El país #1 en el ranking de estrés en Latinoamérica y el Caribe. Forbes Ecuador. <https://www.forbes.com.ec/columnistas/ecuador-el-pais-1-ranking-estres-latinoamerica-caribe-n39505>
- Estrés relacionado con el trabajo. (s/f). Com.ec. Recuperado el 4 de enero de 2024, de <https://www.bupasalud.com.ec/salud/mental/Estres-relacionado-trabajo>
- Arbulú, C. d. (2019). VIOLENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE REQUE. *Revista Científica Curae*, 55-62 .
- Ma. Luisa Leal García, *. I. (2011). Estrés en el trabajo y exigencias laborales según el tipo de contrato. *Medigraphic*, Vol. 10, No. 1: 39-45, 2011. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111h.pdf>
- MARÍA CHAMORRO MOLINA, A. M. (2017). *Riesgos de Seguridad y Salud en los Mecánicos Automotrices de una Empresa de Servicio Automotriz en Barranquilla Febrero-Diciembre 2017*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23179/CHAMORRO.pdf?sequence=1>
- Michael, T. L. (15 de Febrero de 2022). Obtenido de “Estrés laboral y ansiedad de los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de quito”: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%c3%81N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>
- Michael, T. L. (15 de 02 de 2022). *ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR*. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%c3%81N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>

- Miguel Macías Rivera, M., & Raúl Rocha Romero, P. (2016). Medición De Carga Mental De Trabajo En La Industria Automotriz En México. *European Scientific Journal CORE*, edition vol.12, No.26 ISSN: 1857 – 7881.
- OIT. (2019). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm)
- Pérez, M. J. (2011). *ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE LAS LESIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO (LAT) CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN UNA COHORTE DE TRABAJADORES* . Obtenido de https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/TFM_Mireia_Julia.pdf
- Varinia Rodríguez Campo, T. P. (2017). Abuso verbal y acoso laboral en servicios de atención prehospitalaria en el Chile. *Rev. Latino-Americana de Enfermagem*, 25:e2956.
- www.eldia.com, D. E. D. de L. P. (2022). Diario El Dia de La Plata www.eldia.com. Www.eldia.com. Retrieved February 4, 2024, from <https://www.eldia.com/nota/2022-9-17-4-40-11-impacto-del-estres-es-mayor-en-la-mediana-edad-informacion-general>
- Montes, J. F. C., Castro, B. E. P., & González, M. A. G. M. (s/f). Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del. Udg.mx. Recuperado el 4 de febrero de 2024, de https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/7/007_Caldera.pdf
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad Y Territorio*, 14(45), 465–495. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-84212014000200006
- Una Guía para incorporar el enfoque de Género GERENCIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Mutual de Seguridad CChC. (n.d.). https://istas.net/sites/default/files/202012/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf
- DOCUMENTOS DIVULGATIVOS INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2004.). <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

- Abuso verbal y acoso laboral en Chile (2017). Artículo Original. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2073.2956>
- Manterola, C. H.-L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>.

ANEXOS

(2)

CONDICIONES LABORALES EN LOS MECANICOS AUTOMOTRICES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

Reciban un cordial saludo por parte de los maestrantes de la Universidad de las América, previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional. El presente trabajo tiene como objetivo principal determinar la prevalencia del estrés asociado a las condiciones laborales en mecánicos automotrices en la ciudad de Latacunga

La presente encuesta está autorizada por parte de las autoridades pertinentes

En el presente estudio se consideró reservar de manera anónima los datos de los trabajadores encuestados, además respetando los tres principios básicos que son el respeto, beneficencia y justicia. Su ejecución tomará un máximo de 10 min.

De ante mano agradecemos su colaboración.

Si presenta alguna duda puede comunicarse:

1. Dr. Rocky Ríos
Telf.: 0988431716
2. Dra. Mishell Santamaria
Telf.: 0958613147

CONSENTIMIENTO

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio.....

PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?

Hombre

Mujer

PG.2 ¿Qué edad tiene usted?

Menos que 20 años

20-29 años

30-39 años

40-49 años

50 años o más que 50 años

PG.3 ¿Cuál es su lugar de nacimiento?

Ciudad:

País:

PG.4 ¿A qué nivel educacional corresponde?

Ninguno / sin educación

Educación inicial

Educación Básica / Primaria *incompleta*

Educación Básica / Primaria *completa*

Educación Secundaria / Media *incompleta*

Educación Secundaria / Media *completa*

Educación Superior (*No Universitaria / Universitaria / Universitaria de Postgrado*)

SU EMPLEO

PG.5 ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente?

PG.6 ¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

Número de horas semanales.....|_|_|:|_|_| horas

A PARTIR DE ESTE MOMENTO, TODAS LAS PREGUNTAS HARAN REFERENCIA AL TRABAJO PRINCIPAL (AL QUE DEDICA MÁS HORAS POR SEMANA)

PG.7 ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa donde trabaja?

PG.8 ¿Cuál es la ocupación u oficio que desempeña actualmente?

Vehículos Pesados

Vehículos Livianos

Ambos

PG.9 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

.....|_|_| años

O (si lleva menos que un año):|_|_| meses

PG.10 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja?

Como asalariado fijo.....

Como asalariado con contrato temporal con duración definida

Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio

Como autónomo sin empleados

Como empresario o propietario del negocio con empleados

Sin contrato.....

PG.11 ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

- Baja.....
- Media
- Alta.....

PG.12 ¿En su trabajo, su jornada es?

- Sólo diurno (de día).....
- Sólo nocturno (de noche).....
- En turnos (rotativos sólo de día)
- En turnos (rotativos día-noche).....
- En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional)
- Otro.....
- Especifique _____

PG.13 ¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?

- | _ | _ | : | _ | _ | horas
- O (si se tarda menos que 2 horas) | _ | _ | minutos

PG.14 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

- Muy bien
- Bien.....
- No muy bien.....
- Nada bien
- No sabe / no responde

SU SALUD

SALUD GENERAL

PG.15 ¿Cómo considera usted que es su salud?

- Excelente
- Muy buena
- Buena.....
- Regular
- Mala

PG.16 En los últimos 12 meses de trabajo, ¿Ha sufrido alguna lesión (herida, fractura, etc.) debido a un accidente de trabajo?

No

Sí y no le hizo perder días de trabajo

Sí y le hizo perder (ausentarse de su trabajo) al menos un día, además del día en que ocurrió el accidente.

En las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia usted se ha sentido...?

	Mucho más que lo habitual	Bastante más que lo habitual	No más que lo habitual	No en absoluto
PG17 ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?				
PG18 ¿Ha perdido sueño por preocupaciones?				
PG19 ¿Se ha sentido útil para los demás?				
PG20 ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
PG21 ¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?				
PG22 ¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?				
PG23 ¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?				
PG24 ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?				
PG25 ¿Se ha sentido triste o deprimido?				
PG26 ¿Ha perdido confianza en sí mismo?				
PG27 ¿Ha sentido que Ud. no vale nada?				
PG28 ¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?				

En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo, ¿ha sido Ud. objeto de...?

	No	Sí	No sabe/No responde
PG29 Violencia verbal cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)			
PG30 Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)			
PG31 Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)			
PG32 Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)			
PG33 Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)			

Bibliografía:

Goldberg D, Williams P (1988) User's guide to the General Health Questionnaire. NFER-NELSON Windsor Sánchez-López Mdel P, Dresch V. The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*. 2008 Nov;20(4):839-4